بعض الضمانات التي كفلها قانون العمل الفلسطيني للخاضعين لأحكامه «دراسة في القانون رقم ٧ لسنة ٢٠٠٠»

د. علي محمود عامر أبو مارية*

* أستاذ القانون المدني المساعد/ كلية الحقوق/ كلية فلسطين الأهلية الجامعية/ بيت لحم.

ملخص:

يعدُّ قانون العمل من أهم القوانين الداخلية في أية دولة، فهو عادةً ما يحظى باهتمام الدول والمنظمات الدولية المتخصصة، وترجع هذه الأهمية لارتباطه الوثيق بالتطورات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية وتفاعله معها واستجابته لمتطلباتها، إذ عادةً ما يسعى المشرع في كل دولة إلى إقامة نوع من التوازن –وإن لم يكن مطلقاً– في العلاقة بين مصالح طرفي الإنتاج: العامل ورب العمل.

ومن هنا تبدو أهمية هذا القانون من الناحية الاجتماعية، إذ إن قانون العمل يسري على شريحة كبيرة من أفراد المجتمع المرتبطين بعلاقة تبعية بأرباب العمل، وهو إذ ينظم هذه العلاقة، فإنما يتدخل في الحياة اليومية للعمال ممّا ينعكس على حياتهم العائلية، كما يهتم هذا القانون بتنظيم عمل الأحداث والنساء، وإضافة إلى ما سبق ذكره فهو يهتم بأمر حيوي بالنسبة للعمال وعائلاتهم، ألا وهو الأجر الذي يكون له أثر على حياتهم الفردية والعائلية.

وعندما يتدخل القانون لتنظيم هذه المسائل وغيرها، فهو يستهدف تحقيق السلام والأمن الاجتماعي، وهذا الهدف يعتمد إلى حدٍ بعيد على مدى تطور قانون العمل وتقدمه، فهو الذي يحدد مدى القدرة على تنمية الموارد البشرية في مجال العمل في القطاع الخاص.

وعلى الصعيد الاقتصادي، فلا يمكن لأحد أن يتنصل من دور قانون العمل ومكانته فيه، حيث إن هناك العديد من الوجوه التي تتجلى فيها أهمية قانون العمل من الناحية الاقتصادية، إذ يمكن أن يكون هذا القانون أحد أبرز التشريعات الاقتصادية في الدولة، على أن محاولة المشرع إيجاد نوع من التوازن بين مصالح العمال ومصالح أرباب العمل يؤدي حتماً إلى استقرار علاقات الإنتاج، وبالتالي زيادة الإنتاج وتحسين مستواه.

ولذلك آثرت في هذا البحث أن أوضح بعضاً من الضمانات التي كفلها هذا القانون للعامل الفلسطيني، وأن أسلط الضوء على جزء من أوجه القصور فيه.

Abstract:

Labor law is one of the most important civil laws in any state; therefore it always receives the most attention of specialized international organizations as well as local jurisdictions. This importance is due to labor laws interconnecting the needs of social, economical and political developments. Ideally, the legislators must take into consideration the interests of both sides of production: the employers and employees.

The social side of the labor laws is very important because the laws are applicable upon a huge sector of the workforce members who are dependent upon their employers. The labor law affects all member of the workforce in their daily lives as well as their home life. This law also regulates the work of both women and kids. Most importantly, labor law provides guidelines for salaries of workers which affect the individual' and their families.

When law attempts to organize such issues, the goal is to achieve social peace and security. This goal greatly relies on the range of labor law development and improvements. As a result, labor laws, determines the ability to develop the human resources in both the work field and in private sectors.

In an economical field, everyone has to be responsible for his role and the importance of labor law in the economy is obvious. Labor law can be one of the most essential laws of any state. Therefore, the task of law writers is to ensure the balance between the work force and their employers. As a result, this leads to a stable and productive relationship which in turn increases and improves production.

Therefore, in this research I would like to explain some of the prospectus and conclusion of laws given to the Palestinian workers and the weaknesses of it.

مقدمة:

ظلت علاقات العمل في فلسطين إلى وقت ليس بالبعيد محكومة بقانون العمل الأردني رقم (٢١) لسنة ١٩٦٠م، والمعدل بالقانون رقم (٢) لسنة ١٩٦٥م الذي كان معمولاً به في الضفة الغربية، وبقانون العمل المصري رقم (١٦) لسنة ١٩٦٤ الذي كان معمولاً به في قطاع غزة.

وظهرت خلال تلك الفترة العديد من أوجه القصور في هذين القانونين سواءً في الجوانب العملية أو التطبيقية، إضافة إلى عدم انسجامهما في أحيان كثيرة مع اتفاقيات العمل الدولية.

لهذه الأسباب وغيرها، بادرت السلطة الفلسطينية بإقرار وإصدار قانون جديد للعمل يحكم علاقات العمل الفردية والجماعية، وليطبق على علاقات العمل سواءً في الضفة أو في القطاع، وليواكب التطورات التي شهدها المجتمع الفلسطيني، وهو القانون رقم (٧) لسنة ٢٠٠٠ الذي أصبح ساري المفعول بعد نشره في الوقائع الفلسطينية في كانون الأول سنة ٢٠٠١م، وبموجبه أُلغي القانونان المذكوران أعلاه، وهو ما أدى إلى توحيد الأحكام المنظمة لعلاقات العمل في مناطق السلطة الفلسطينية.

وقد جاء هذا القانون بالعديد من الأحكام التي تسد بعض الثغرات التي تضمنتها القوانين السابقة على نفاذه، ويضمن في الوقت ذاته حقوق الطبقة العاملة وامتيازاتها التي يزداد عددها في المجتمع يوماً بعد آخر، ويمهد الطريق لتنمية الموارد البشرية الفلسطينية التي عانت التهميش وعدم الاهتمام لسنوات طويلة.

ولكن نتساءل– وبشكلٍ عام– هل يلبي قانون العمل الفلسطيني تطلعات هذه الفئة من فئات المجتمع؟ وما الضمانات والامتيازات التي أتى بها هذا القانون الجديد لمصلحة الطبقة العاملة الخاضعة لأحكامه؟

إن الإجابة على هذه التساؤلات تتطلب منا التطرق لبعض الضمانات التي يقدمها هذا القانون لمصلحة الطبقة الضعيفة في العلاقة التعاقدية، والمرتبطة في جوانب كثيرة منها بتنمية الموارد البشرية وهي:

١. ضمانات خاصة بالتشغيل والتوجيه المهني.

٢. ضمانات خاصة بتدريب العمال.

٣. ضمانات خاصة بعقد العمل.

٤. ضمانات خاصة بحرية ممارسة العمل النقابي.

٥. ضمانات خاصة بإجراءات التقاضي في الدعاوى العمالية

٦. ضمانات خاصة بالأجر. (١)

آملاً في أن يسهم هذا البحث في تنمية طبقة تمثل العمود الفقري لاقتصاد الوطن، ألا وهي طبقة العمال، ومتمنياً أن تلاقي الانتقادات الموجهة لبعض نصوص هذا القانون صدىً لدى المشرع الفلسطيني، وأن يقر التعديلات اللازمة لتفاديها، أما المنهج المتبع في هذا البحث فهو المنهج الوصفي التحليلي، مع الإشارة إلى بعض نصوص القوانين المطبقة في بعض الدول المحيطة، وعلى سبيل الاستدلال.

أولاً- ضمانات خاصة بالتشغيل والتوجيه المهني:

الأصل أن عقد العمل الفردي إنما يتم مباشرةً بين العامل وصاحب العمل، وبحسب حاجة صاحب العمل للتشغيل، وحاجة العامل للعمل، ودون حاجة إلى الوساطة في إبرامه، وهذا هو الشائع، حيث إن إبرام هذا العقد تسبقه بعض المراحل التمهيدية، إذ يكون هناك عمال عاطلون يبحثون عن العمل، وفي المقابل يكون هناك أصحاب عمل يبحثون عن عمال تتناسب مع قدراتهم مع العمل المراد إنجازه.

ولكن في كثير من الأحيان لا يستطيع أي من الفريقين الوصول إلى الآخر أو اكتشافه، مما أدى إلى وجود ما عرف بالوساطة بين العمال وأصحاب العمل، وبحيث أصبحت مهنة يحترفها بعضهم، سواءً في صورة مكاتب للتوظيف أم في صورة مقاولات لتوريد العمال اللازمين للعمل (٢)

وإن كان الأصل في هذه الوساطة أن تكون في مصلحة العامل، إلا أنها– وفي كثير من الأحوال– تستخدم وسيلة لاستغلال حاجة العمال للعمل والاتجار في الأيدي العاملة (٣) .

والهدف من الوساطة تذليل العقبات التي قد تواجه العمال في الحصول على العمل المناسب، وهو ما يترتب عليه إيجاد نوع من التوازن بين العرض والطلب على العمل، إلا أن حاجة العامل في أحيان كثيرة قد تؤدي به إلى قبول العمل في ظروف وبشروط غير مناسبة مما يؤدي إلى تحكم الوسطاء في العمال، ولذلك كله تدخَل المشرع الفلسطيني بوضع تنظيم خاص لأحكام التشغيل والوساطة في إبرام عقد العمل.

على أن نظام الوساطة في إبرام عقود العمل تختلف من دولة إلى أخرى، فبعض التشريعات تنظم عملية الوساطة بإحدى طريقتين، فإما أن يتم إسناد عملية الوساطة إلى البلديات في المراكز والمحافظات عن طريق إنشاء مكاتب استخدام رسمية، أو أن تقوم بالوساطة مكاتب خاصة للتشغيل تخضع لإشراف الدولة (٤) .

وبعضها الآخر يسند عملية الوساطة في إبرام عقد العمل إلى مكاتب حكومية لتوظيف طالبي العمل وتشغيلهم، وتكون تابعة لوزارة العمل، ومن ثم يحظر تشغيل العمال عن طريق الموردين أو المكاتب الخاصة، كما يحظر على هذه المكاتب أن تتقاضى أية أجور في مقابل التشغيل، والهدف من ذلك منع الاتجار في الأيادي العاملة.

وقانون العمل الفلسطيني من القوانين التي فضلت هذه الطريقة الأخيرة، حينما نص في المادة الثامنة منه على ما يأتي:

«تنشئ الوزارة مكاتب للعمل موزعة بشكل ملائم بحيث يسهل على أصحاب العمل والعمال الاتصال بها، وتقدم تلك المكاتب خدماتها مجاناً، وتحدد الوزارة نظام عملها واختصاصاتها»

ومن هنا فما على الشخص الراغب في العمل إلا أن يراجع إحدى تلك المكاتب الحكومية ويسجل اسمه كباحث عن عمل، فيقوم المكتب بقيد طلبه وإعطائه شهادة بذلك [٥] .

وعلى مكاتب العمل أن تقوم بتنسيب هؤلاء العمال إلى أصحاب العمل الراغبين في التشغيل مع مراعاة التخصص والكفاءة والأسبقية في التسجيل، وحق صاحب العمل في الاختيار [٦] .

ومن الضمانات المهمة في هذا الصدد أن القانون ألزم أرباب العمل بموافاة مكاتب العمل الواقعة في دائرتها أعمالهم ببيانات شهرية تتضمن أسماء العاملين لديهم وأعدادهم ووظائفهم وسنهم وجنسهم ومؤهلاتهم وأجورهم وتاريخ التحاقهم بالعمل وأخيراً ما لديهم من وظائف شاغرة يمكن أن يتم استيعاب العاملين فيها [٧] .

كما جاء قانون العمل الفلسطيني بإحدى أكثر الضمانات أهمية في مجال التشغيل، ألا وهي أنه حافظ على العمالة الفلسطينية في مواجهة العمالة الوافدة بحيث يعطي الأولوية في التشغيل للعامل الفلسطيني، وذلك حينما حظر على صاحب العمل أن يستخدم مباشرةً أو بوساطة الغير أي عامل غير فلسطيني قبل التأكد من حصوله على ترخيص مسبق من وزارة العمل [٨] .

ولكن يؤخذ على المشرع الفلسطيني بشأن ذلك أنه لم يقرر في قانون العمل أية عقوبات على صاحب العمل المخالف لأحكام هذا التنظيم، ولذلك ندعوه إلى إضافة نص يفرض بموجبه عقوبة على صاحب العمل الذي يشغل عمالة وافدة، دون الحصول على ترخيص مسبق من الوزارة [٩] .

ثانياً- ضمانات خاصة بالتدريب المهني:

عرف المشرع التدريب المهني في المادة (١٨/ ٢) من قانون العمل بأنه: «النشاطات التي تهدف إلى توفير احتياجات التنمية من العمال المدربين، وتمكينهم من اكتساب المهارات والقدرات اللازمة وتطويرها بصفة مستمرة»

من خلال هذا التعريف يتضح بأن متطلبات التنمية الاقتصادية والاجتماعية اللتين تعدَّان الركيزتين الأساسيتين لقانون العمل تحتاجان إلى العمل على التنمية البشرية لرفد سوق العمل الفلسطيني بعمالة مدربة، حيث إن أية مهنة أو حرفة تحتاج إلى معرفة العامل بأسرارها والوقوف على مشتملاتها، خاصة في وقتنا الحاضر مع تقدم وسائل التكنولوجيا، والتقدم في المجال الصناعي والخدمي، الأمر الذي حدا بالمشرع إلى التدخل بتنظيم عملية التدريب.

وعلى ذلك يتضح أن الغرض من التدريب المهني للعامل تزويده بالمهارات اللازمة التي تؤهله للعمل المناسب، الأمر الذي يعود على العامل والمجتمع بالنفع.

ولتحقيق هذا الهدف أناط قانون العمل بوزارة العمل وضع سياسات التدريب المهني ومتابعتها وتطبيقها بما يحقق التنسيق والتكامل مع الوزارات والمؤسسات المعنية ذات الصلة، وبما يوفر احتياجات برامج التنمية من العمالة المهنية المدربة [١٠] . وفي سبيل دعم هذا الهدف فقد حث القانون وزارة العمل على إنشاء مراكز التدريب المهني حسب الحاجة [١١] .

إلا أن ما يؤخذ على المشرع الفلسطيني أنه لم ينص صراحةً على إشراك القطاع الخاص في مجال تدريب الأيدي العاملة وتنميتها، كما لم ينظم العلاقة بين المؤسسات الخاصة وبين المتدربين لديها فيما يعرف بعقد التدريب المهني، وإنما ترك هذا التنظيم لقرار يصدر عن مجلس الوزراء، وبالفعل صدر القرار رقم ١٦٩ لسنة ٢٠٠٤ الخاص بنظام التوجيه والتدريب المهني، على العكس مما فعلت أغلب التشريعات، ومنها القانون الأردني الذي نظم عقد التدريب المهني ما بين أصحاب العمل المدرِبين والمتدربين من طالبي العمل حيث أفرد المشرع الأردني الفصل الخامس من الباب الأول من القانون لعقد التدريب المهني، وبموجبه نظم أحكام التدريب المهني بين المدربين والمتدربين، وبين حقوق كل منهما والتزاماته وفقاً لهذا العقد، على أن عدم تدخل المشرع الفلسطيني لتنظيم هذه العلاقة، وترك أمر تنظيمه لقرار يصدر عن مجلس الوزراء قد يترك المتدربين طالبي العمل فريسة لدى بعض أصحاب العمل المنتفعين من قيام المتدربين لديهم بأعمال توفر عليهم أيدي عاملة دون الاهتمام بتأهيلهم، وتعليمهم أصول المهنة أو التأهيل اللازم [١٢] . ولذلك– وبموجب هذا العقد– حمل المشرّع الأردني صاحب العمل التزامات لابد من توخيها

طوال فترة تنفيذ عقد التدريب، وهذه الالتزامات يمكن إيجازها بما يأتي:

١. قيام رب العمل بتدريب العامل المهنة أو الحرفة التي يرغب فيها خلال المدة المحددة في العقد.

٢. التزام رب العمل بالبرامج التي تعدها مؤسسة التدريب المهني لتنظيم عملية التدريب، وكذلك بتنفيذ الشروط التي تضعها المؤسسة كافة (١٣).

٣. التزام رب العمل المدرب بدفع أجر للمتدرب، وبصورة متدرجة وفي كل مرحلة من مراحل التدريب، بحيث لا يقل أجره في المرحلة الأخيرة عن الحد الأدنى للأجور لعمل مماثل في المهنة التي يتدرب فيها العامل (١٤)

وخيراً فعل المشرع الأردني بتحديد أجر العامل المتدرب، وعليه فلا يجوز لرب العمل تحديد أجر المتدرب على أساس القطعة أو الإنتاج؛ لأن في مثل هذا الأمر ما يشغل العامل المتدرب عن تعليمه وتدريبه، الأمر الذي يترتب عليه عدم اكتسابه للمهارة والخبرة في المهنة التي يتدرب عليها.

ومن هنا نطالب المشرع الفلسطيني أن يحذو حذو المشرع الأردني في إقرار نصوص تنظم العلاقة بين رب العمل المدرب وبين العامل المتدرب، لما لهذا الأمر من أثر على تنمية قدرات العمالة البشرية المحلية، وبما ينعكس على الإنتاج؛ كماً وكيفاً، وإن كان القرار المذكور ـ في اعتقادي ـ يؤدي الغرض المتوخي مرحلياً، حيث احتوى على نموذج لعقد التدريب المهني، والذي يضم بين بنوده حقوق كل من طرفي عقد التدريب المهني والتزاماته.

ثالثاً ـ ضمانات خاصة بعقد العمل:

يعرف قانون العمل الفلسطيني في المادة (٢٤) عقد العمل الفردي بأنه: «اتفاق كتابي أو شفهي صريح أو ضمني يبرم بين صاحب عمل وعامل لمدة محدودة أو غير محدودة، أو لإنجاز عمل معين يلتزم بموجبه العامل بأداء عمل لمصلحة صاحب العمل وتحت إدارته وإشرافه، ويلتزم فيه صاحب العمل بدفع الأجر المتفق عليه للعامل»

من خلال هذا النص يتبين لنا بأن المشرع قد حصر عناصر عقد العمل في ثلاثة، وهي على التوالي: العمل وهو التزام العامل، والتبعية المتمثلة في خضوع الطرف الأول (العامل) لإشراف رب العمل وتوجيهه ورقابته، والأجر الذي يمثل التزام الطرف الثاني وهو رب العمل.

ويلاحظ من خلال هذه العلاقة أن هناك طرفين كل منهما له خصوصية، فالأول (العامل) طرف ضعيف اقتصادياً وخاضع لتوجيه وإشراف الثاني (صاحب العمل) القوي

اقتصادياً، مما يعني أن الثاني يستطيع أن يملي على الأول ما يشاء من شروط في العقد، ومن أجل ذلك تدخل المشرع لصالح الطرف الأول، وضمن له بعض الضمانات الخاصة بالعقد، والتي نوجزها تباعاً:

١. **ضمانة تتعلق بإثبات العقد:**

لقد خرج المشرع الفلسطيني فيما يتعلق بإثبات عقد العمل عن القواعد العامة المقررة للإثبات في العلاقات المدنية، والتي تشترط الكتابة لإثبات التصرف الذي تزيد قيمته عن مائتي دينار [١٥]، حيث جاء في نص المادة (٢٨) منه ما يأتي:

«ينظم عقد العمل باللغة العربية متضمناً شروط العمل الأساسية خاصةً الأجر ونوع العمل ومكانه ومدته ويوقع من طرفيه، وتعطى نسخة منه للعامل، وللعامل إثبات حقوقه بطرق الإثبات القانونية كافة» [١٦].

ومن هنا يتبين لنا بأن الكتابة التي تطلبها المشرع في هذا النص هي ليست لانعقاد العقد، حيث لم يرتب البطلان على عدم الكتابة، وإنما الكتابة مطلوبة للإثبات، إذ إن عقد العمل من العقود الرضائية التي يكفي فيها الإيجاب والقبول، وتوافق الإرادتين على المسائل الجوهرية في العقد، وهي العمل والأجر، والدليل على ذلك أن المشرع أجاز إثبات عقد العمل من قبل العامل بطرق الإثبات كافة، هذا في الحالة التي لم يُكتب فيها العقد، أضف إلى ذلك أن المادة (٢٤) سابقة الذكر قد أجازت إبرام اتفاق العمل كتابة أو مشافهة صراحةً أو ضمناً.

والمشرع الفلسطيني يكون بذلك قد ميز بين العامل وصاحب العمل من حيث الإثبات، ففي حال كان العقد غير مكتوب أجاز للعامل إثباته بطرق الإثبات كافة، حتى وإن زادت قيمة العقد على مائتي دينار، أو كان غير محدد القيمة [١٧]، وعلة ذلك رغبة المشرع في حماية الطرف الضعيف، ألا وهو العامل الذي قد لا يستطيع أو قد لا يمكنه صاحب العمل من كتابة العقد [١٨].

أما إن كان العقد مكتوباً فلا يجوز له أن يثبت عكس ما ورد فيه إلا بالكتابة، حيث إن المشرع وفي المادة (٢٧) من القانون اشترط حال تحرير العقد أن تُعطى منه نسخة للعامل للاحتفاظ بها واستعمالها حين الضرورة، وعليه فلا يجوز له- والحال كذلك- إثبات ما جاء فيه بالبينة والقرائن، ويستثنى من ذلك حالة ما إذا كان العقد بالنسبة لصاحب العمل من العقود التجارية، ففي هذه الحالة- حتى وإن كان العقد مكتوباً- يجوز للعامل إثباته بطرق الإثبات كافة، كل ذلك إن اضطر العامل إلى إثبات عقده أو حقوقه بموجب هذا العقد، كما لو فقد منه، أو كما لو لم يقم رب العمل بإعطاء العامل نسخة من العقد.

ولكن بالمقابل يذهب بعضهم إلى أنه إن كان الإثبات في جانب صاحب العمل، فلا يقبل منه إثبات عقد العمل إلا بالكتابة حتى وإن قلت قيمة العقد عن مائتي دينار [١٩] ، وذلك تشديداً من المشرع على صاحب العمل لحمله دائماً على إفراغ عقود العمل التي يبرمها في محررات، حتى يسهل الإثبات، وبالتالي فض المنازعات [٢٠] ، أما الرأي الراجح في هذا الشأن فيقرر أن رب العمل في هذه الحالة يتقيد بالقواعد العامة في الإثبات [٢١] ، إذا اضطر إلى إثبات عقد العمل، كما لو ادعى بأن هناك عقد عمل بينه وبين عاملٍ ما.

٢. ضمانة تتعلق بشروط العقد:

قواعد قانون العمل تعد ذات طبيعة آمرة، وبالتالي يحظر الاتفاق على مخالفتها لتعلقها بالنظام العام، والمشرع عندما تدخل لبيان حقوق العمال الواردة فيه جعل من هذه الحقوق الحد الأدنى الذي لا يجوز النزول عنه، وهو ما يتبين لنا من صريح نص المادة (٦) التي جاء فيها: «تمثل الأحكام الواردة في هذا القانون الحد الأدنى لحقوق العمال التي لا يجوز التنازل عنها....»

وهذا لا يعني أن المشرع يحث على اكتفاء العامل أثناء التعاقد بهذا الحد الأدنى، ولكن سمح الخروج على أحكام هذا القانون في العقد بشرط تحقيق مزايا أفضل لمصلحة العامل، ويفهم هذا الأمر من خلال أخذ المشرع بمبدأ الحق الأفضل للعامل [٢٢] وذلك عندما أكمل نص المادة (٦) سابقة الذكر بقوله: «... وحيثما وجد تنظيم خاص لعلاقات العمل تنطبق على العمال أحكام هذا القانون أو أحكام التنظيم الخاص أيهما أفضل للعامل». والمعيار في قاعدة الحق الأفضل هو كل ما يزيد في حقوق العامل عما منحه إياه قانون العمل [٢٣] .

فالمشرع يكون بذلك قد وفر للعامل الحد الأدنى من الحقوق ومنع النزول عن هذا الحد في اتفاق العمل، ولكنه– وبالرغم من الطبيعة الآمرة لقواعد قانون العمل– سمح لطرفي عقد العمل الخروج عليها بتنظيم خاص بشرط أن يزيد هذا التنظيم الخاص عن الحد الأدنى المقرر من الحقوق التي يوفرها القانون للعامل.

إلا أنه– ومن ناحية ثانية– يؤخذ على هذا النص أنه لم يبين الأثر القانوني الذي يترتب على النزول عن هذا الحد الأدنى، بمعنى هل يترتب على هذا التنازل بطلان العقد، أم بطلان كل شرط يتم بموجبه النزول عن هذا الحد الأدنى؟

المشرع الأردني كان واضحاً حيال هذا الأمر، وذلك عندما نص صراحةً في المادة (٤/ ٢) من قانون العمل على ما يلي: «يعتبر كل شرط باطلاً في عقد أو اتفاق سواءً أبرم قبل هذا القانون أو بعده ويتنازل بموجبه أي عامل عن أي حق من الحقوق التي يمنحه إياه هذا القانون «=»، **فهذا النص عالج مسألتين غاية في الأهمية أغفلهما المشرع**

الفلسطيني وهما:

♦ أنه– وبشكلٍ واضح وصريح– بين الأثر القانوني المترتب على نزول العامل بموجب شرط في العقد عن الحد الأدنى من الحقوق الواردة في قانون العمل، فلم يرتب على ذلك بطلان العقد، وإنما رتب البطلان على كل شرط مخالف لأحكام قانون العمل، ويتضمن نزول العامل عن الحد الأدنى من الحقوق، ولهذا الأمر أثر مهم راعى بموجبه المشرع حاجة العامل للعمل، وبالتالي بدلاً من أن يبطل العقد الذي يترتب عليه إعادة الحال إلى ما كان عليه قبل التعاقد بما يعني فقدان العامل لعمله، اكتفى بإبطال الشرط المخالف، فالعقد صحيح والشرط باطل.

♦ إن هذا النص أنهى مسألة خلافية مهمة جداً لم يتنبه لها المشرع الفلسطيني، ألا وهي مسألة تنازع القوانين في الزمان، حيث أوضح المشرع الأردني، ومن خلال هذا النص انصراف أثر هذا القانون إلى العقود التي كانت قد أبرمت قبل سريانه، بحيث أنه يطبق بأثر رجعي ويرتب أثره على كل أشكال التنازل عن الحقوق كالإبراء والصلح، سواءً تم هذا التنازل عند انعقاد العقد، أو أثناء تنفيذه أو بعد تنفيذ العامل لعمله ومطالبته لصاحب العمل بحقوقه العمالية، أي في فترة النزاع العمالي، بشرط أن تكون آثار الرابطة العمالية لا تزال قائمة.

وبالرغم من عدم نص المشرع الفلسطيني صراحةً على هذه المسألة فإنه يمكن استنتاجها من خلال نص المادة (١٦) من القانون التي جاء فيها: «يحظر التمييز في ظروف وشروط العمل بين العاملين في فلسطين»

وبدلالة المفهوم يمكن استنتاج سريان هذا القانون على جميع العاملين في فلسطين، سواءً في العلاقات اللاحقة لنفاذ هذا القانون أم العلاقات السابقة عليه، وهذا الأمر يمكن تطبيقه فقط حال أن كان هناك تنازل عن بعض الحقوق التي يقررها القانون، أما إن كانت هذه العلاقات ترتب حقوق تفضل تلك المقررة في القانون، فتبقى العلاقة محكومة بذلك الاتفاق.

٣. ضمانة تتعلق بمدة العقد:

عقود العمل في قانون العمل الفلسطيني هي إما عقود محددة المدة، وإما عقود غير محددة المدة، وهذا ما أوضحته المادة (٢٤) والتي تنص على ما يأتي: «يبرم بين صاحب عمل وعامل لمدة محددة أو غير محددة أو لإنجاز عمل معين..... »

فالأصل جواز تحديد مدة العقد بين طرفيه، إلا أن المشرع قيد هذا العقد من حيث مدته بشرط مهم يتمثل في عدم جواز تحديد مدة عقد العمل المحدد المدة لأكثر من سنتين

متتاليتين لدى صاحب العمل نفسه وبضمنها حالات التجديد، وهو ما نصت عليه المادة (٢٥) بقولها: «لا يجوز أن تزيد المدة القصوى لعقد العمل محدد المدة لدى نفس صاحب العمل بما في ذلك حالات التجديد على سنتين متتاليتين»

وخيراً فعل المشرع بتخفيض هذه المدة إلى سنتين بما فيها حالات التجديد، إذ بهذه الطريقة يتمكن العامل من تحسين معيشته حال حصوله على عمل آخر أكثر أجراً، وبشروط أفضل بعدما يكون قد اكتسب من الخبرة والمهارة في مجال مهنته [٢٤] ، أضف إلى ذلك عدم تمكين صاحب العمل من تأبيد عقد العمل لمدى حياة العامل، الأمر الذي يضر بالعامل وبأسرته.

وبناءً على ذلك إذا كان عقد العمل يزيد في مدته عن سنتين بما فيها حالات التجديد فإن هذا العقد ينقلب إلى عقد غير محدد المدة ولكلا المتعاقدين إنهاءه بإرادته المنفردة بعد إشعار كل منهما الآخر.

ويعدُّ العقد محدد المدة: إذا حدد طرفاه تاريخاً معيناً ينتهي بانتهائه سواءً كان هذا التحديد صريحاً أو ضمنياً.

كذلك قد يكون عقد العمل محدداً بمدة معينة ينتهي بانتهائها، إلا أنه قد يتضمن بنداً يقضي بأحقية كل من طرفيه في إنهائه بمجرد إشعار الفريق الآخر، ففي هذه الحالة يكون العقد غير محدد المدة، وبهذا يبقى العقد قائماً وسارياً بين طرفيهما لم يقم أحدهما بإنهائه قبل انتهاء مدته لأن انتهاءه غير مرهون بالتحديد الزمني الوارد فيه، وإنما متروك لإرادة الطرفين [٢٥] .

أما العقد غير محدد المدة: فهو ذلك العقد الذي لم يتفق طرفاه لا صراحةً ولا ضمناً على تحديد مدة معينة ينتهي العقد بانتهائها، أو العقد الذي يكون في أصله محدد المدة، ولكنه تضمن شرطاً يخول كلاً من المتعاقدين إنهاءه شريطة إشعار الطرف الآخر، أو إذا لم تتجه إرادة المتعاقدين إلى التجديد بصورة ضمنية كأن يبرم العقد لتنفيذ عمل غير معين أو لعمل موسمي.

أما الحالة الأخيرة التي تعد وبحق- ضمانه لمصلحة العامل ألا وهي استمرار المتعاقدين في تنفيذ العقد بعد انتهاء مدته، وهذا ما أكدت عليه المادة (١٦) من القانون بقولها:

«إذا استمر طرفا عقد العمل محدد المدة في تنفيذه بعد انقضاء مدته اعتبر العقد غير محدد المدة» وهذا يعطي للعامل – كما يعطي لرب العمل- الحق في إنهاء العقد بعد إشعار كل منهما الطرف الآخر.

ويتميز عقد العمل محدد المدة عن العقد غير محدد المدة بما يأتي:

♦ العقد المحدد المدة لا يستطيع صاحب العمل إنهاءه بإرادته المنفردة قبل انتهاء مدته دون التوافق مع العامل إلا حال توافر أحد أسباب الإنهاء، بينما العكس صحيح، إذ يستطيع العامل إنهاء العقد بإرادته المنفردة قبل انتهاء مدته شرط إشعار صاحب العمل قبل الإنهاء بمدة حددها القانون في المادة (٣٥) حيث جاء فيها: «ينتهي عقد العمل الفردي في أي من الحالات التالية: ... ٤- بناءً على رغبة العامل شريطة إخطار صاحب العمل خطياً قبل الترك:

- بشهر إذا كان يتقاضى أجره على أساس شهري.
- بأسبوع إذا كان يتقاضى أجره على أساس يومي أو أسبوعي أو بالقطعة أو بالعمولة».

♦ ومن ناحية أخرى، فإن العقد محدد المدة لا يوفر ما يوفره العقد غير محدد المدة من استقرار وحماية للعامل، إذ قيد المشرع إنهاء هذا العقد الأخير بقيود موضوعية تمنع رب العمل من استعمال حقه في إنهائه، إذا لم يتوافر لديه مبرر مشروع يجيز له ذلك بجانب القيود الشكلية التي تمنع المفاجأة.

ولكن وقبل دخول رب العمل في علاقة عمل محدودة أو غير محدودة المدة قد يرغب في تجربة العامل لمعرفة مدى ملائمته للعمل موضوع العقد. لقد أتاح المشرع لصاحب العمل إعمال هذه الرغبة من خلال ما يعرف بعقد العمل تحت التجربة، وذلك عندما نص في المادة (٢٩) من القانون على ما يأتي: «يجوز أن يبدأ عقد العمل بفترة تجربة مدتها ثلاثة أشهر، ولا يجوز تكرارها لأكثر من مرة واحدة عند صاحب العمل نفسه».

ولم يعرِف المشرع عقد العمل تحت التجربة تاركاً ذلك للفقه حيث عرفه بعضهم بأنه: «اتفاق بين العامل ورب العمل يتعهد من خلاله العامل بالعمل لدى رب العمل تحت الاختبار لمدة معينة للتأكد من مدى صلاحيته للعمل المطلوب» [٢٦] .

وفي اعتقادي أن هذا التعريف قاصر؛ لأنه لم يستجمع كامل عناصر عقد العمل، لذا أقترح التعريف الآتي: «اتفاق بين العامل وصاحب العمل يتعهد بمقتضاه الأول بأن يعمل لدى الثاني تحت الاختبار لمدة عين حدها الأقصى القانون لمعرفة مدى إتقان العامل للعمل موضوع العقد لقاء أجر عين حده الأدنى القانون».

على أن هذا النص يتضح من ظاهره بأنه تحقيق لمصلحة صاحب العمل على حساب مصلحة العامل، من حيث إنه يمكن صاحب العمل من التعرف على قدرات العامل قبل التعاقد.

ولكن المتعمق فيه يتبين له أن المشرع يسعى إلى تحقيق مصلحة العامل أيضاً بجانب مصلحة صاحب العمل، وتتمثل هذه المصلحة في تمكين العامل من التأكد من ظروف العمل الذي سيقدم عليه و وطبيعته من مدى ملاءمة الأجر الذي سيحصل عليه مع ما سيبذله من جهد في هذا العمل، هذا بالإضافة إلى تعرفه على صفات صاحب العمل الذي سيعمل لديه وطباعه.

ولكي يعدَّ عقد العمل عقداً تحت التجربة لا بد من توافر شرطين هما:

- **الأول**: أن تكون مدة العمل محددة بثلاثة أشهر، إلا أن المشرع الفلسطيني أجاز تكرار هذه المدة لثلاثة أشهر أخرى، وهو ما يعني عدم جواز الاتفاق على عقد عمل تحت التجربة لمدة تزيد على ما هو مقرر في هذا النص [٢٧] .

- **الثاني**: أن لا يقل أجر العامل خلال مدة التجربة عن الحد الأدنى المقرر للأجور، وإن لم ينص المشرع الفلسطيني على ذلك صراحةً، إلا أنه كما بينا سابقاً فإن حقوق العامل الواردة في هذا القانون تمثل الحد الأدنى من الحقوق التي لا يجوز الاتفاق على التنازل عنها.

أما عن طبيعة هذا العقد فالرأي الراجح في الفقه، يرى بأنه عقد معلق على شرط فاسخ يتمثل في عدم صلاحية العامل للقيام بالعمل المطلوب، وبالتالي فإذا ثبتت صلاحية العامل للعمل خلال هذه المدة واستمر العامل في عمله بعد انتهائها أصبح العقد باتاً وانعقد العقد سواءً لمدة محددة أو غير محددة بحسب الاتفاق، أما إن تبين لصاحب العمل عدم صلاحية العامل للعمل المطلوب فله الحق في أن ينهي العقد، إلا أن هذا الإنهاء لا يكون له أثر رجعي لاستحالة إعادة الحال إلى ما كانت عليه قبل التعاقد، وإنما يكون له أثر فوري.

إلا أن هذا الرأي يصح إذا نظرنا إلى طبيعة العقد من جانب مصلحة رب العمل فقط، فهو يفترض موافقة العامل على الاستمرار في العمل، ولكن هذه الطبيعة لا تستقيم مع الحالة التي يرفض العامل فيها الاستمرار في العمل لأي سبب من الأسباب، كما لو أتيح للعامل عمل آخر يقدم له امتيازات أفضل، أو أن العامل لم تعجبه ظروف العمل أو طبائع صاحب العمل.

لذلك كله نؤيد ما ذهب إليه بعضهم من أن شرط التجربة هو شرط عدول [٢٨] ، وعليه يكون عقد العمل غير لازم [٢٩] ، على أن يكون عدم اللزوم مرتبط بصلاحية العامل للعمل

وبغض النظر عن هذه الطبيعة، فما يميز هذه المدة هو جواز إنهاء العقد من قبل كل من طرفيه خلالها إن توافر مبرر لذلك [٣٠] .

٤. ضمانة تتعلق بطبيعة العمل:

الالتزام الجوهري الرئيس الذي يقع على عاتق العامل هو التزامه بالقيام بالعمل الموكل إليه والمتفق عليه في عقد العمل. وحتى يتمكن العامل من القيام بهذا العمل، فيجب على صاحب العمل أن يمكنه من تنفيذ هذا الالتزام من خلال تشغيله في العمل المتفق عليه، لذلك منع المشرع صاحب العمل من أن يوكل للعامل عملاً آخر يختلف في طبيعته وجوهره عن العمل المتفق عليه في العقد إلا إذا كان ذلك برضاء العامل، وفي حال كان هناك ضرورة تدعو إلى ذلك كالقوة القاهرة وبشرط أن يكون ذلك لمدة محدودة لا تزيد عن شهرين، والسبب في ذلك أن العقد شريعة المتعاقدين، فلا يجوز لأحدهما تعديله بإرادته المنفردة.

هذا الحق نصت عليه المادة (٣٢) من قانون العمل، والتي جاءت مؤكدة لما بيَّناه حيث نصت على ما يأتي: «لا يجوز تكليف العامل بعمل يختلف اختلافاً بيناً عن طبيعة العمل المتفق عليه إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك منعاً لوقوع حادث أو في حالة القوة القاهرة على أن يكون ذلك بصفة مؤقتة بما لا يتجاوز شهرين»

وكضمانة يقدمها القانون لمصلحة العامل إذا قام صاحب العمل بتغيير العمل، وكان العمل الجديد يختلف اختلافاً جوهرياً عن ذلك المتفق عليه، جاز للعامل أن يمتنع عن تنفيذه، وله الحق في ترك العمل بعد إشعار صاحب العمل مع احتفاظه بحقوقه كافة عند انتهاء خدمته، وهو ما أكدته المادة (٤٢/ أ) والتي تنص على ما يأتي: « يجوز للعامل ترك العمل بعد إشعار صاحب العمل مع احتفاظه بحقوقه القانونية بما فيها مكافأة نهاية الخدمة وما يترتب له من حقوق وذلك في أي من الحالات الآتية:

«تشغيله في عمل يختلف في نوعه أو درجته اختلافاً بيناً عن العمل الذي اتفق عليه بمقتضى عقد العمل إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك ولمدة مؤقتة منعاً لوقوع حادث أو في حالة القوة القاهرة».

ويعد منتقداً ما اشترطه المشرع على العامل من ضرورة إشعاره لصاحب العمل إذا اختار ترك العمل، إذ الأصل أن صاحب العمل هو من خالف التزامه حينما قام بتشغيل العامل في عمل يختلف عن ذلك المتفق عليه، وعليه أن يتوقع ترك العامل لعمله، فنرى بأنه لا لزوم لمثل هذا الشرط، وبالتالي نؤيد ما ذهب إليه المشرع الأردني الذي لم يتطلب مثل هذا الشرط عندما نص في المادة (٢٩) من قانون العمل على ما يأتي: «يحق للعامل أن يترك العمل دون إشعار مع احتفاظه بحقوقه القانونية عن انتهاء الخدمة وما يترتب له من تعويضات عطل وضرر وذلك في أي من الحالات الآتية:

- استخدامه في عمل يختلف في نوعه اختلافاً بيناً عن العمل الذي اتفق على استخدامه فيه بمقتضى عقد العمل على أن تراعى في ذلك أحكام المادة (١٧) من هذا القانون.... »

رابعاً- ضمانات خاصة بحرية ممارسة العمل النقابي [٣١] :

من أهم الضمانات التي جاء بها قانون العمل الفلسطيني هي حق العمال وأصحاب الأعمال على السواء في تشكيل نقابات مهنية للدفاع عن حقوقهم والعمل على تطوير القدرات البشرية لهذه الطائفة من طوائف المجتمع، وهذا الحق أكدت عليه المادة (٥) من قانون العمل حيث جاء فيها: «وفقاً لأحكام القانون للعمال وأصحاب العمل الحق في تكوين منظمات نقابية على أساس مهني بهدف رعاية مصالحهم والدفاع عن حقوقهم»

وعلى الرغم من هذه المساواة بين العمال وأصاب الأعمال في هذا الحق، فإن المشرع خص العمال ببعض الأحكام نظراً لكونهم الطرف الأكثر عرضة للنيل من حقوقهم، لذلك اعتبر المشرع أن فصل العمل من وظيفته لمجرد انخراطه في الأعمال النقابية أو المشاركة فيها سواءً كان ذلك خارج أوقات العمل أم أثناءها فصلاً تعسفياً، إلا أنه اشترط لذلك أن تكون هذه الممارسة بموافقة صاحب العمل، وينطبق الحكم نفسه في حال ما إذا أقدم العامل على طلب ممارسة نيابية تمثيلية عن العمال، أو كونه يمارس هذه النيابة حالياً أو مارسها في الماضي، هذه الأحكام نصت عليها المادة (٤٦/ ٣) من القانون والتي جاء فيها: «يعد تعسفياً إنهاء عقد العمل دون أسباب موجبة لذلك»

فلم يعتبر المشرع حرية ممارسة العمل النقابي من الأسباب الموجبة لإنهاء عقد العمل من قبل صاحب العمل، وهذا بصريح نص المادة (٣٩) من القانون، والتي جاء فيها: «**لا يمكن اعتبار الحالات الآتية على وجه الخصوص من الأسباب الحقيقية التي تبرر إنهاء العمل من قبل صاحب العمل**:

♦ الانخراط النقابي أو المشاركة في أنشطة نقابية خارج أوقات العمل أو أثناء العمل إذا كان ذلك بموافقة صاحب العمل.

♦ إقدام العامل على طلب ممارسة نيابية تمثيلية عن العمال أو كونه يمارس هذه النيابة حالياً أو مارسها في الماضي».

ومن وجهة نظرنا أن الشرط الذي وضعه المشرع حول الحصول على موافقة رب العمل لممارسة العمل النقابي محل انتقاد إن كان يقصد به الحصول على هذه الموافقة خارج أوقات العمل، ولكن لا ضير إن كان هذا القيد يقتصر على ممارسة هذا الحق أثناء فترة العمل، نرجو من المشرع تفسير ما يكتنف هذا النص من غموض.

خامساً ـ ضمانات خاصة بحماية الأجر:

عرف قانون العمل الأجر الأساسي والأجر في المادة الأولى الخاصة بالتعريفات بأن:
الأجر الأساسي: هو المقابل النقدي و/ أو العيني المتفق عليه الذي يدفعه صاحب العمل للعامل مقابل عمله، ولا يدخل في ذلك العلاوات والبدلات أياً كان نوعها.

أما الأجر: فهو الأجر الكامل؛ أي الأجر الأساسي مضافاً إليه العلاوات والبدلات.

إذاً الأجر هو الالتزام الرئيس الذي يقع على عاتق صاحب العمل، وقد عالج أحكامه قانون العمل في المواد (٨١– ٨٩) ، ولن أتناول من هذه الأحكام إلا ما تعلق منها بالضمانات المقررة لحماية الأجر.

قواعد حماية الأجر:

يعدُّ الأجر المصدر الرئيس إن لم يكن الوحيد لدخل العامل، ولذلك اهتم المشرع بهذا العنصر فأحاطه بمجموعة من الضمانات التي تحمي حق العامل في الحصول عليه.

ومن هذه الضمانات ما يهدف إلى حماية حق العامل في مواجهة رب العمل، ومنها ما يحمي هذا الحق في مواجهة دائني صاحب العمل، وأخرى في مواجهة دائني العامل نفسه.

١. الحماية المقررة لأجر العامل في مواجهة صاحب العمل

عمد المشرع الفلسطيني إلى تقرير هذه الحماية لأجر العامل في مواجهة صاحب العمل باعتبار هذا الأجر مصدر عيشه وعائلته الوحيد– كما أسلفنا· **ووضع له ضمانات عدة نص عليها في المواد (٨٢– ٨٣) من القانون وتتمثل فيما يأتي**:

- الأصل أنه يتوجب على صاحب العمل دفع أجر العامل في المواعيد المتفق عليها، وفي كل الأحوال، فإنه لا يجوز تأخير دفع الأجر لأكثر من خمسة أيام من تاريخ الاستحقاق[٣٢]

- إذا أقرض صاحب العمل العامل، فقد ألزمه المشرع بألا يستقطع من أجر العامل ما يزيد عن عشرة بالمائة من أجره وفاءً لما يكون العامل قد اقترضه من صاحب العمل [٣٣].

- إذا فرض صاحب العمل على العامل غرامات تأديبية في الحالات التي أجاز له القانون ذلك [٣٤] فلا يجب أن يزيد مجموع الغرامات في هذه الحالة مضافاً إليها الحالة السابقة عن خمسة عشر بالمائة من أجر العامل [٣٥] .

٢. الحماية المقررة لأجر العامل في مواجهة دائني صاحب العمل:

إذا كان صاحب العمل مديناً بأكثر من دين سواءً كانت ديوناً عادية أم ديوناً مؤمنة برهونات عقارية أو تأمينات عينية أم كانت هذه الديون رسوماً وضرائب أم أية حقوق أخرى مستحقة للدولة، ومديناً للعامل بالأجر في الوقت ذاته، فأي هذه الديون تتقدم على الأخرى، علماً بأن جميع هذه الديون ديون ممتازة بنص القانون؟

جاء في المادة (٨٥) ما يأتي: «وفقاً لأحكام القانون يعتبر أجر العامل من الديون الممتازة» ويحسب هذا النص للمشرع الفلسطيني بأن جعل أجر العامل من الديون الممتازة ولكن يؤخذ عليه المآخذ الآتية:

♦ لم يجعل القانون جميع حقوق العامل لدى صاحب العمل من الديون الممتازة، ولكن ذلك كان قاصراً على الأجر فقط، ومن هنا يخرج عن حق الامتياز- وبالتالي عن حماية هذه الضمانة القانونية- الحقوق الأخرى المقررة للعامل بموجب قانون العمل أو العقد، كالتعويض عن الإشعار، والفصل التعسفي، والحق في مكافأة نهاية الخدمة أياً كان الرأي في طبيعتها القانونية.

♦ لما كانت أجور العمال من الحقوق الممتازة كغيرها من الحقوق الممتازة السابق ذكرها، ولم يحدد المشرع مرتبتها بين باقي تلك الديون، فهل تتقدم على باقي تلك الديون أو تتساوى معها أو تقل عنها في المرتبة؟

ولما كان الأمر بهذه الصورة الغامضة، فإننا ندعو المشرع الفلسطيني إلى الأخذ بما ذهب إليه المشرع الأردني حينما نص في قانون العمل على ما يأتي:

- على الرغم مما ورد في أي قانون آخر تعدُّ الأجور والمبالغ المستحقة بموجب أحكام هذا القانون للعامل أو ورثته أو المستحقين بعد وفاته ديوناً ممتازة امتيازاً عاماً من الدرجة الأولى تتقدم على ما عداها من سائر الديون الأخرى بما في ذلك الضرائب والرسوم والحقوق الأخرى المستحقة للحكومة، والديون المؤمنة برهونات عقارية أو تأمينات عينية.

- في حال تصفية المؤسسة أو إفلاس صاحب العمل يدفع المصفي أو وكيل التفليسة للعامل أو لورثته فوراً، وبمجرد وضع يده على أموال صاحب العمل ما يعادل أجر واحد من المبالغ المستحقة له، وذلك قبل تسديد أي مصروفات أخرى بما في ذلك المصروفات القضائية ومصروفات التفليسة أو التصفية» [٣٦].

♦ كما لم يبين المشرع الفلسطيني حالة ما إذا لم تكفِ أموال صاحب العمل للوفاء بجميع أجور العمال بحيث أصبح مفلساً أو معسراً.

الحل الذي لم يتطرق إليه المشرع الفلسطيني في قانون العمل يتمثل وطبقاً للقواعد العامة في قسمة أموال المدين قسمة غرماء بين العمال، أي كلُ بقدر نسبة نصيبه في الدين[٣٧] .

٣. **ضمانات حماية الأجر في مواجهة دائني العامل:**

تنص المادة (٨٣/ ١/ أ) من قانون العمل على ما يأتي:

♦ فيما عدا الحالات الآتية لا يجوز حسم أية مبالغ من أجر العامل: أ- تنفيذاً لحكم قضائي قطعي»، ومن هنا منع المشرع صاحب العمل من الاقتطاع من أجر العامل إلا في حدود ديون العامل المقررة عليه بحكم قضائي قطعي (مبرم) ، ذلك أن الأحكام القضائية ملزمة للكافة ويتوجب تنفيذها بقوة القانون، على أن هذه الاقتطاعات لا يستفيد منها صاحب العمل، وإنما يقتصر دوره على الاقتطاع، ثم إحالتها إلى الجهات الدائنة.

والملاحظ على هذا النص أنه لم يفصح عن طبيعة هذه الديون، والتي تتمثل غالباً في ديون النفقة، أو ديون الإنفاق على العامل وأسرته كديون المأكل والملبس، أو لسداد ديون العامل لدائنيه.

كما أن المشرع لم يحدد مقدار الاقتطاع من أجر العامل تنفيذاً لحكم قضائي قطعي، كما فعل المشرع المصري، والذي حدد مقدار الاقتطاع بما لا يزيد عن خمسة وعشرين بالمائة من أجر العامل [٣٨]

وبالرجوع إلى قانون التنفيذ الفلسطيني نجد أن المشرع منع الحجز على ما يزيد عن ربع الجر، حيث جاء في المادة (٥١) منه ما يأتي:

«لا يجوز الحجز على الأجور والرواتب والمكافآت وملحقاتها من علاوات وبدلات ومكافآت، أو ما يقوم مقامها وفقاً لقانون التقاعد العام إلا بمقدار الربع».

كما نصت المادة (٧١) من القانون ذاته على ما يأتي:

«يجوز حجز بدل إيجار أموال المدين المنقولة وغير المنقولة كما يجوز حجز أجرته عن الأعمال والخدمات الخصوصية التي يكون مستخدماً فيها على ألا يحجز أكثر من ربعها»

سادساً_ ضمانات خاصة بإجراءات التقاضي في الدعاوى العمالية:

لئن كان هدف المشرع من تنظيم علاقات العمل هو حماية الطرف الضعيف في علاقة العمل ألا وهو العامل، فإنه يترتب عليه- واستكمالاً لهذه المزايا- التيسير على العامل فيما يختص بالإجراءات القضائية الناشئة عن النزاعات العمالية من حيث إعفاؤهم من رسوم

التقاضي، والفصل في الدعاوى على وجه السرعة، مما يؤدي إلى حصولهم على حقوقهم دون إبطاء، ذلك أنهم في مركز اقتصادي ضعيف لا يسمع لهم بانتظار الإجراءات القضائية العادية، **ولمعرفة مدى التزام المشرع الفلسطيني بهذه الضمانات نتناولها باختصار كما يأتي**:

١. **فيما يتعلق بمجانية التقاضي**:

يسجل للمشرع الفلسطيني أنه جعل التقاضي أمام المحاكم الفلسطينية مجانياً بالنسبة للعمال، حيث نص على ذلك في المادة (٤) من القانون التي جاء فيها: «يعفى العمال من الرسوم القضائية في الدعاوى العمالية التي يرفعونها نتيجة نزاع يتعلق بالأجور أو الإجازات أو بمكافآت نهاية الخدمة أو بالتعويضات عن إصابة العمل أو بفصل العامل فصلاً تعسفياً» وهذا الإعفاء يعد تيسيراً على العامل الذي قد لا يملك– في أغلب الأحيان– مثل هذه الرسوم **وتتميز هذه الضمانة بما يأتي**:

♦ إن هذا الإعفاء يطبق بشكل مباشر بمقتضى نص المادة الرابعة من القانون، ودون حاجة للمرور بالطريق العادي للإعفاء من الرسوم المقرر في قانون السلطة القضائية، والذي يحتاج فيه الإعفاء من الرسوم إلى قرار من اللجنة المختصة بذلك.

♦ يتسم هذا الإعفاء بأنه إعفاء عام يشمل جميع الدعاوى المقررة للعامل، وأمام جميع المحاكم المختصة.

♦ إن الإعفاء يعد شاملاً لجميع مصروفات التقاضي من رسوم وطوابع ورسوم تنفيذ الأحكام الصادرة عن المحكمة المختصة ودوائر الإجراء.

♦ مجانية التقاضي تقتصر فقط على العامل دون صاحب العمل، وهو واضح من خلال النص السابق الإشارة إليه عندما نص على أن «يعفى العامل......... » (٣٩) . وبالتالي فإن هذا الإعفاء لا يشمل أصحاب العمل، وإن كنا نتمنى بأن يشمل هذا الإعفاء العامل وورثته والمستحقين لهذه الحقوق في حال موت العامل.

٢. **فيما يتعلق بتيسير إجراءات التقاضي**:

المشرع الفلسطيني لم ينص صراحةً على اختصاص محكمة بعينها بنظر المنازعات العمالية، وإنما ترك ذلك للتنظيم العام في قانون أصول المحاكمات المدنية والتجارية وقانون تشكيل المحاكم النظامية.

وإن كان مجلس القضاء الأعلى– وتحت ضغط تراكم الدعاوى العمالية– قد قرر مؤخراً تخصيص قضاة للفصل في القضايا العمالية، بحيث أصبح في كل محكمة قاضٍ يختص بنظر المنازعات العمالية. (٤٠)

كما أنه لم ينص على ضرورة الفصل في المنازعات العمالية على وجه الاستعجال، ولا على إنشاء محاكم عمالية مختصة بالفصل في النزاعات الناشئة عن علاقات العمل، كما فعل المشرع الأردني في قانون العمل الذي نص صراحةً على أن تكون المحكمة العمالية هي المختصة بالفصل في النزاعات العمالية، كما نص على أن يتم الفصل في هذه النزاعات على وجه السرعة، وحدد مدة للفصل في هذه الدعاوى، هي ثلاثة أشهر من تاريخ ورود الدعاوى إليها (٤١) .

وبدورنا نطالب المشرع الفلسطيني أن يحذو حذو المشرع الأردني، بحيث ينص على إنشاء محاكم عمالية دائمة للفصل في النزاعات العمالية، هذا بالإضافة إلى وجوب تحديد مدة معينة للفصل في النزاعات العمالية الناشئة عن اتفاقات العمل الفردية منها والجماعية.

خاتمة:

تطرقت في هذا البحث إلى مجموعة من الضمانات التي يوفرها قانون العمل لشريحة واسعة من المجتمع الفلسطيني، والتي تعد -بحق- من أهم الشرائح التي يعتمد عليها ويستند إليها الاقتصاد الفلسطيني، واختم هذا البحث بمجموعة من النتائج التي توصلت إليها وبمجموعة من التوصيات التي- في اعتقادي- لها أثر كبير في تنمية الموارد البشرية الفلسطينية.

فالقانون من خلال تنظيمه للتشغيل والتوجيه والتدريب المهني، ومن خلال حثه على إنشاء مكاتب العمل ومراكز التدريب المهني يضع بين أيدينا الأدوات المادية اللازمة لتنمية الموارد البشرية.

وهو من خلال ما ضمنه للعامل من حقوق وضمانات سواءً حقه في اختيار العمل المناسب، أو حقه في الأجر، أو حقه في ممارسة حقوقه النقابية، أو حقه في التمسك بالحد الأدنى من الحقوق الواردة في هذا القانون، يكون قد أضاف للعامل أداة أخرى من أدوات التنمية البشرية وهي الثقة بالنفس.

وهو من خلال ما ضمنه للعامل من حق في عدم فصله تعسفياً عندما عدد وحصر حالات إنهاء عقد العمل من جانب صاحب العمل، يكون بذلك قد حقق للعامل الاستقرار النفسي والأمن الوظيفي.

وهو من خلال ما ضمنه للعامل من حق في عدم نقله من مكان عمله إلى مكان آخر بعيد عن سكناه، يكون قد حقق له الاستقرار والأمن الاجتماعي.

وهو من خلال ما ضمنه للعامل من عدم جواز تشغيله في عمل غير العمل المتفق عليه إلا للضرورة، حقق له عامل الإبداع والتطور المهني.

ولكن وبالرغم من ذلك كله تبقى هذه الضمانات في حدها الأدنى، ونتمنى على المشرع الفلسطيني مواصلة تقديم الضمانات بتعديل بعض نصوص القانون التي كانت محل انتقاد، **وأبين بعضها على سبيل المثال كما يأتي**:

١. لم يقرر قانون العمل أية عقوبات على مخالفة صاحب العمل للباب الأول من القانون، خاصةً فيما يتعلق بمخالفة قواعد تشغيل العمالة الوافدة.

٢. لم ينظم قانون العمل ما يعرف بعقد التدريب المهني الذي يضمن حقوق المتدرب وامتيازاته لدى صاحب العمل عن مدة التدريب التي تعتبر تمهيداً لعقد العمل، وإنما ترك ذلك الأمر لينظم بقرار يصدره مجلس الوزراء.

٣. لم يبين القانون الأثر المترتب على نزول العامل- وتحت ضغط صاحب العمل وضغط الحاجة للعمل- عن الحد الأدنى المقرر لحقوقه، والتي حددها القانون، فهل يترتب على ذلك بطلان العقد، أو يقتصر البطلان على الشرط الذي يتنازل بموجبه العامل عن حق من حقوقه، وبالتالي يبقى العقد صحيحاً؟ .

٤. أغفل المشرع ضمانة مهمة للعامل تتمثل في التيسير على العمال في مسألة التقاضي، فلم ينص على إنشاء محاكم عمالية تتولى الفصل في النزاعات العمالية، بل لم يحدد مدة معينة لوجوب الفصل فيها أمام القضاء العادي، ومما يترتب عليه إطالة فترة النزاع.

الهوامش:

١. يذكر أن هناك العديد من الضمانات الأخرى والتي ينظمها قانون العمل والتي لا يتسع البحث لتناولها وهي:

أ. ضمانات تتعلق بعمل النساء المواد (١٠٠– ١٠٦) .

ب. ضمانات تتعلق بعمل الأطفال والأحداث المواد (٩٣– ٩٩) .

ت. ضمانات تتعلق بساعات العمل والراحة الأسبوعية وساعات العمل الإضافي، المواد (٦٨– ٧٣) .

ث. ضمانات تتعلق بالإجازات العمالية، المواد ٧٤– ٨٠) .

ج. ضمانات تتعلق بالسلامة والصحة المهنية.

ح. ضمانات تتعلق بتفتيش العمل (١٠٧– ١١٥) .

٢. د. سيد محمود رمضان: الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي «دراسة مقارنة» مع التطبيقات القضائية لمحكمتي التمييز والنقض، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠١٠ ص١٩٣.

٣. د. عبد الودود يحيى: شرح قانون العمل، ط٣، دار النهضة العربية، القاهرة ١٩٨٩ ص١٠٠ .

٤. المادة (١٠/ أ) المعدلة بالقانون رقم (٥١) لسنة ٢٠٠٢ من قانون العمل الأردني.

٥. المادة (١٠) من قانون العمل الفلسطيني رقم (٧) لسنة ٢٠٠٠.

٦. المادة (١١) عمل فلسطيني.

٧. المادة (١٢) عمل فلسطيني.

٨. المادة (١٤) عمل فلسطيني.

٩. تنص المادة (١٢/ ه) من قانون العمل الأردني رقم (٨) لسنة ١٩٩٦ على ما يلي:

«يعاقب صاحب العمل أو مدير المؤسسة بحسب مقتضى الحال بغرامة لا تقل عن خمسون ديناراً ولا تزيد على مئة دينار عن كل شهر أو الجزء من الشهر عن كل عامل غير أردني يستخدم بصورة تخالف أحكام هذا القانون......».

١٠. المادة (١٩) عمل فلسطيني.

١١. المادة (٢٠) عمل فلسطيني.

١٢. د. أهاب حسن إسماعيل: الوجيز في قانون العمل والتأمينات الاجتماعية ج١، مطبعة جامعة القاهرة ١٩٧٦، ص١١١.

١٣. المادة (٣٦/ أ) عمل أردني.

١٤. المادة (٣٦/ ب) عمل أردني.

١٥. تنص المادة (٦٨/ ١) من قانون البينات الفلسطيني على ما يلي:

«في المواد غير التجارية إذا كان الالتزام تزيد قيمته على مائتي دينار أو ما يعادلها بالعملة المتداولة قانوناً أو كان غير محدد القيمة فلا تجوز شهادة الشهود في إثبات وجوده أو انقضائه ما لم يوجد اتفاق صريح أو ضمني أو نص قانوني يقضي بغير ذلك».

١٦. يقابل هذه المادة في قانون العمل الأردني المادة (١٥/ أ) ، وفي قانون العمل المصري المادة (٣٠) .

١٧. حيث قررت محكمة التمييز الأردنية في قرار حديث لها بأن «أجازت المادة ١٥/ أ من قانون العمل للعامل إثبات حقوقه بجميع طرق الإثبات القانونية إذا لم يحرر العقد كتابةً، وحيث أن محكمة الاستئناف قد توصلت إلى أن محكمة الدرجة الأولى لم تناقش البينة الشخصية التي قدمها المدعي لإثبات آخر راتب تقاضاه واكتفت بمشروحات مؤسسة الضمان الاجتماعي فتكون قد خالفت القانون» قرار رقم ٧٤٣/ ٢٠١٠ هيئة خماسية بتاريخ ٥/ ١٢/ ٢٠١٠، وراجع نقض فلسطيني في طعن حقوق رقم ١٧٤/ ٢٠٠٢ بتاريخ ٣٠/ ٩/ ٢٠٠٣.

١٨. د. محمود جمال الدين زكي: عقد العمل في القانون المصري، ط٢، دار النهضة العربية، القاهرة ١٩٨٣، بند ١٩٥، ص٧١٤.

١٩. د. أهاب إسماعيل: المرجع السابق، ص١٨١.

٢٠. د. سيد محمود رمضان: المرجع السابق، ص١٨١، د. توفيق حسن فرج: شرح قانون العمل في القانون اللبناني والقانون المصري الجديد، الدار الجامعية، ١٩٨٦، ص٢٥٠.

٢١. المحامي أحمد نصرة: قانون العمل الفلسطيني، منشورات جامعة بير زيت، ٢٠١٠، ص١٢٤، وراجع في هامش نفس الصفحة ما أشار إليه من أحكام محكمة التمييز الأردنية.

٢٢. د. بشار عدنان ملكاوي: أهم المبادئ التي تحكم عقد العمل الفردي في قانون العمل الأردني، ط١ ، دار وائل للنشر عمان ٢٠٠٥، ص٢١.

٢٣. أنظر د. غالب الداوودي: شرح قانون العمل وتعديلاته، دار وائل للنشر، عمان ٢٠٠٤ ص٧٠ وما يليها.

٢٤. مع الاختلاف حول جواز تكرار هذه المدة من عدمه، للمزيد حول هذا الخلاف راجع: أ. أحمد نصرة: المرجع السابق، ص٨٩ وما يليها.

٢٥. د. محمد لبيب شنب: شرح قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، ط٣، ١٩٧٦، ص١٠٥.

٢٦. أ. أحمد نصرة: المرجع السابق، ص٩٤.

٢٧. وفي هذا تقول محكمة التمييز الأردنية «يجيز الاستخدام تحت التجربة الجاري برضا واتفاق الطرفين لصاحب العمل إنهاء عمل المستخدم خلال هذه المدة مع وجود مبرر لذلك عملاً بصراحة النص الوارد في المادة ٣٥/ ب من قانون العمل رقم (٨) لسنة ١٩٩٦» تمييز حقوق رقم ١٧٣٤/ ٢٠٠١ بتاريخ ٢٣/ ٤/ ٢٠٠١.

٢٨. د. سيد محمود رمضان: المرجع السابق، ص١٧٤.

٢٩. د. منصور إبراهيم العتوم: شرح قانون العمل الأردني، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان ١٩٩٩ ص٨٨.

٣٠. د. سيد محمود رمضان: المرجع السابق، ص٢٠١.

٣١. جاء في المادة (٢٥/ ٣) من القانون الأساسي الفلسطيني أن «التنظيم النقابي حق ينظم القانون أحكامه».

٣٢. المادة (٨٢/ ج) عمل فلسطيني.

٣٣. المادة (٨٣/ ١/ ب) عمل فلسطيني.

٣٤. المادة (٨٣/ ١/ ج) عمل فلسطيني.

٣٥. المادة (٨٣) عمل فلسطيني.

٣٦. المادة (٥١) من قانون العمل الأردني المعدلة بالقانون رقم (٥١) لسنة ٢٠٠٢.

٣٧. تراجع المادة (٥) من قانون العمل المصري والمادة (٥١/ ب) من قانون العمل الأردني.

٣٨. راجع المادة (٤٥) عمل مصري، أما المشرع الأردني فلم يفصح عن طبيعة ومقدار هذه الديون المشمولة بأحكام قضائية واجبة الاقتطاع من أجر العامل، أنظر المادة (٤٧/ د) عمل أردني.

٣٩. وقد ورد في قضاء لمحكمة النقض الفلسطينية ما يؤيد ذلك، حينما قضت بأنه: «وحيث ان المادة الرابعة من قانون العمل الفلسطيني رقم (٧) لسنة ٢٠٠٠ الساري المفعول وقت تقديم الاستئناف تنص على أن: «يعفى العمال من الرسوم القضائية....» وحيث أن هذا النص لا يشمل أصحاب العمل واقتصر الإعفاء على العمال فقط.... فإننا نجد أن هذا الاستئناف غير مقبول» نقض حقوق رقم ١٩٢/ ٢٠٠٤ بتاريخ ٣١/ ٨/ ٢٠٠٥.

٤٠. قرار مجلس القضاء الأعلى المعلن عنه بتاريخ ٢٧/ ٤/ ٢٠١١ والذي صدر بموجبه تعميم إلى المحاكم بضرورة ترشيح قاضي للفصل في النزاعات العمالية.

٤١. المادة (١٢٤/ ب) من قانون العمل الأردني.

المصادر المراجع:

أولاً- المؤلفات:

١. د. إسماعيل، أهاب حسن: الوجيز في قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، الطبعة الأولى، مطبعة جامعة القاهرة، ١٩٧٦.

٢. د. الملكاوي، بشار عدنان: أهم المبادئ القانونية التي تحكم عقد العمل الفردي في قانون العمل الأردني، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر، عمان ٢٠٠٥.

٣. د. الداوودي، غالب: شرح قانون العمل وتعديلاته، دار وائل للنشر، عمان ٢٠٠٤.

٤. د. العتوم، منصور إبراهيم: شرح قانون العمل الأردني، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان ١٩٩٩.

٥. د. فرج، توفيق حسن: قانون العمل في القانون اللبناني والقانون المصري لجديد، الدار الجامعية، ١٩٨٦.

٦. د. شنب، محمد لبيب: شرح قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة ط٣، ١٩٧٦.

٧. د. رمضان، سيد محمود: الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي «دراسة مقارنة» مع التطبيقات القضائية لمحكمتي التمييز والنقض، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان ٢٠١٠.

٨. د. زكي، محمود جمال الدين: عقد العمل في القانون المصري، الطبعة الثانية، دار النهضة العربية، القاهرة ١٩٨٣.

٩. أستاذ نصرة، أحمد: قانون العمل الفلسطيني، منشورات جامعة بير زيت، ٢٠١٠.

١٠. د. يحيى، عبد الودود: شرح قانون العمل، الطبعة الثالثة، دار النهضة العربية، ١٩٨٩ .

ثانياً- القوانين:

١. قانون العمل الفلسطيني رقم (٧) لسنة ٢٠٠٠.

٢. قانون العمل المصري رقم (١٣٧) لسنة ١٩٨١.

٣. قانون العمل الأردني رقم (٨) لسنة ١٩٩٦ وتعديلاته.

٤. القانون الأساسي الفلسطيني المعدل.

٥. قانون البينات الفلسطيني في المواد المدنية والتجارية رقم (٤) لسنة ٢٠٠١ .